

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara maritim terbesar dengan jumlah sumber daya alam yang melimpah, sehingga sangat terbuka peluang untuk berkembangnya industrialisasi. Terbukti, Indonesia menjadi salah satu dari 10 negara industri manufaktur terbesar di dunia, bahkan mengalahkan negara-negara industri seperti Inggris, Rusia, dan Kanada (Rzk, 2017). Tercapainya tujuan serta peningkatan industri tersebut juga tak lepas dari peran kinerja sumber daya manusia. Kinerja SDM yang baik berperan penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Organisasi dapat menunjukkan perkembangan pesat ketika SDM yang dimiliki mampu menampilkan kinerja terbaik dan berkualitas (Palgunanto, Dwityanto, & Suparno, 2010).

Kualitas kerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, melainkan juga faktor eksternal atau organisasi (Pratiwi & Himam, 2014). Hal ini berkaitan dengan tingkat kesesuaian antara karyawan dengan bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan mereka. Lebih lanjut Kristof (dalam Astuti, 2010) mengatakan bahwa terpenuhinya kebutuhan karyawan oleh organisasi merupakan indikator tercapainya kepuasan kerja. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi kompensasi, kondisi lingkungan fisik kerja, dan kesempatan untuk berkembang sangat diperlukan oleh karyawan. Di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi karyawan dalam bentuk komitmen, keahlian, dan kemampuan mereka, sehingga menjadi hubungan timbal balik. Karyawan akan

memberikan performa terbaik yang dimiliki ketika kepuasan kerjanya terpenuhi (Muhaimin, 2004). Karyawan dengan level kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga akan bekerja secara lebih produktif bila dibandingkan seseorang dengan level kepuasan kerja rendah yang memiliki perasaan negatif seperti kebosanan dan kejenuhan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah seringkali menjadi penyebab terjadinya unjuk rasa, penurunan kinerja, ketidakhadiran, serta tingginya tingkat keluar-masuknya karyawan dari pekerjaan (Kaswan, 2017).

Sebuah badan konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat bernama *Accenture* pada tahun 2013 melakukan survei bertajuk “*Definising Succes. Your Way*” terhadap 4.100 eksekutif organisasi skala menengah hingga besar dari 33 negara di dunia, termasuk Indonesia. Hasil menunjukkan bahwa pekerja asal Indonesia menempati urutan pertama sebagai pekerja yang memiliki tingkat ketidakpuasan kerja paling tinggi di dunia. Hanya sekitar 18 % karyawan asal Indonesia yang mengatakan puas terhadap pekerjaannya. Masalah utama yang paling dikeluhkan adalah mengenai terjadinya ketimpangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, besar kecilnya insentif yang diterima, serta ketersediaan jenjang karir. Berdasarkan gender, pekerja laki-laki lebih mempermasalahkan mengenai ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan seperti sedikitnya waktu berkumpul dengan keluarga, dan juga kesempatan untuk lebih berkembang dalam organisasi. Lain halnya dengan pekerja perempuan yang menuntut persoalan gaji, imbalan, serta bonus (Siringoringo, 2014).

Faktor-faktor lain yang juga menjadi penyebab ketidakpuasan para pekerja antara lain rendahnya kualitas transportasi, fasilitas kesehatan, ketakutan terhadap keadaan rumah, serta permasalahan rutinitas yang menimbulkan kekhawatiran seperti ketidakstabilan ekonomi yang kemungkinan besar akan berdampak terhadap keberlangsungan pekerjaan para karyawan. Lebih lanjut, standar upah minimum yang diberikan pemerintah masih belum dapat memberikan kesejahteraan pekerja dikarenakan seringkali upah minimum provinsi (UMP) yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup layak (KHL) di wilayah tersebut. Penelitian INDOC menunjukkan bahwa upah buruh di Indonesia hanya berkisar 5-6 % dari total biaya produksi (Siringo-ringo, 2014).

Dilansir dari sebuah portal berita Merdeka.com, penelitian menemukan sebanyak 86 % karyawan memiliki rencana untuk mencari pekerjaan baru di tahun 2013. Hasil tersebut menunjukkan peningkatan sebesar 60 % dari survei terhadap kecenderungan karyawan di tahun 2009. Beberapa faktor disebutkan menjadi penyebab karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, antara lain sebesar 33 % karyawan mengaku merasakan stres saat bekerja. Lalu 31 % merasa tidak puas karena rendahnya asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan. Kemudian, 28 % sisanya mengaku bermasalah dengan upah yang diterima (Ananda, 2013).

Portal lowongan kerja, JobsDB Indonesia melakukan sebuah survei dengan peserta sebanyak 2.324 pekerja Indonesia dari berbagai bidang dan karir. Survei tersebut dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebanyak 80 % pekerja berencana ingin keluar dari pekerjaan dalam rentang waktu 12 bulan ke depan karena mengaku tidak puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, alasan paling banyak ialah terkait upah, fasilitas, serta bonus dari perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan (Praditya, 2015).

Ketidaksesuaian antara harapan karyawan terhadap tempat kerja akan menimbulkan rasa tidak aman dalam melakukan pekerjaan sehingga menjadikannya sebagai faktor ketidakpuasan kerja yang dirasakan. Menurut Kang, Gold, & Kim (2012) ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan perasaan gelisah yang dirasakan karyawan saat bekerja ketika dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Sari & Thawil, 2016) menyatakan faktor yang mempengaruhi tingkat ketidakamanan kerja karyawan antara lain ketakutan kehilangan pekerjaan, tidak mendapatkan gaji atau promosi, serta keyakinan diri pada karyawan bahwasanya mereka mampu dalam menghadapi dampak tersebut.

Penjelasan diatas sesuai dengan survey singkat yang dilakukan peneliti di tempat penelitian. Menurut pengakuan salah seorang karyawan PT. Dan Liris berinisial U, bahwa dirinya sempat merasa khawatir dengan kondisi perusahaan yang pernah mengalami ketidakstabilan dikarenakan banyaknya hutang. Keadaan ini membuat dirinya dan karyawan lain berfikir kemungkinan terburuk yang akan terjadi seperti pengurangan tenaga kerja untuk dapat menstabilkan perusahaan. Meskipun kekhawatiran tersebut tidak terjadi dan tidak berlangsung lama, karena pihak perusahaan sudah memastikan akan tetap mengutamakan hak-hak karyawan. Namun, diakuinya hal ini sedikit banyak memengaruhi kondisi

psikologis para pegawai, seperti tidak bersemangat ketika bekerja dan berdampak terhadap kinerja mereka.

Penelitian oleh Setiawan dan Putra (2016) memberi bukti bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin tinggi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Penelitian ini memberi hasil sebanyak 30 orang responden atau sekitar 46,2 % dari keseluruhan responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK/Sederajat, serta 33,8 % dari mayoritas karyawan memiliki masa kerja 1-5 tahun yang artinya tingkat pendidikan serta masa kerja berhubungan dengan *job insecurity* dan kepuasan kerja. Kecenderungan karyawan dengan tingkat pendidikan rendah serta masa kerja yang belum terlalu lama seringkali membuat karyawan mendapat tekanan dan beban kerja dari atasan maupun rekan kerja sehingga menimbulkan rasa tidak aman dan tidak berdaya yang berakibat pada ketidakpuasan kerja.

Hanafiah (2014) mengatakan bahwasanya kecemasan atau ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan disebabkan karena ketidakstabilan status kepegawaian. Berkembangnya jumlah industri di Indonesia belum cukup mampu dalam menampung banyaknya jumlah tenaga kerja yang semakin bertambah, namun di sisi lain pemerintah secara maksimal melakukan penyerapan tenaga kerja untuk mengurangi angka pengangguran, akibat dari kondisi ini menimbulkan kelebihan tenaga kerja (*labour surplus economy*) pada perusahaan (Soleh, 2017). Sehingga banyak perusahaan yang memberlakukan sistem kebijaksanaan *merger, acquisition, downsizing*, tenaga kerja *outsourcing*, tenaga

kerja kontrak dengan tujuan menghadapi perubahan dan meningkatkan efisiensi (Sari & Thawil, 2016).

Status pegawai yang berbeda akan menghasilkan hak dan kewajiban yang berbeda pula. Seperti halnya sistem *outsourcing* yang menyebabkan kecemburuan antar rekan kerja, dan tidak ada kepastian untuk melanjutkan kontrak sehingga menutup kemungkinan menjadi karyawan tetap. Aspek-aspek ini pula yang akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dikarenakan apa yang diharapkan dengan kenyataan yang didapatkan tidaklah sebanding. Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2009) memberikan hasil bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, dimana karyawan tetap memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak. Sebab-sebab yang melatarbelakangi berkaitan dengan penerimaan hak-hak yang berbeda antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Fenomena semacam ini tentu akan menimbulkan perasaan terancam terhadap keberlangsungan pekerjaan para pegawai (Martini & Waluyo, 2014).

Menurut pengakuan salah seorang karyawan kontrak berinisial B di PT. Dan Liris, subjek memiliki kekhawatiran terhadap status yang masih sebagai pegawai kontrak. Subjek mengaku cemas apabila masa kontraknya sudah habis dan perusahaan tidak mengangkatnya sebagai pegawai tetap. Butuh waktu rata-rata 2 hingga 5 tahun baru kemudian mengangkat pegawai kontrak menjadi pegawai tetap, itupun diakui subjek bahwa tidak semua pegawai kontrak diangkat menjadi pegawai tetap. Subjek juga mengatakan tidak berharap banyak terhadap jenjang karir, karena statusnya yang masih sebagai karyawan kontrak. Meskipun

begitu, subjek menjelaskan bahwa perusahaan tempatnya bekerja tetap memberlakukan seluruh karyawannya secara adil dalam hal tunjangan.

Kemudian, hasil wawancara dengan salah seorang karyawan tetap di PT. Dan Liris menjelaskan bahwa subjek tidak ada masalah dalam hal gaji, pun dalam hal jenjang karir. Karena menurut subjek perusahaan tempatnya bekerja selalu memberikan kesempatan lebar karyawan untuk tetap terus berinovasi dan menapaki jenjang karir yang lebih tinggi. Subjek juga mengatakan bahwa hak yang diterima sudah sebanding dengan kewajiban yang diberikan perusahaan terhadap subjek.

Selanjutnya, hasil wawancara singkat di lapangan dengan HRD, bahwa tidak ada perbedaan pasti antara hak-hak yang diterima oleh pegawai tetap maupun pegawai kontrak. HRD mengatakan bahwa pemerataan hak dan kewajiban antara pegawai tetap dan kontrak telah disesuaikan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perbedaan yang berlaku antara pegawai tetap dan kontrak di PT. Dan Liris ini berkisar mengenai penerimaan bonus lembur. Pegawai tetap akan menerima bonus lembur secara kontinyu sesuai dengan kinerja mereka, sedangkan pegawai kontrak akan mendapat bonus lembur apabila telah bekerja selama minimal 1 tahun. Selain itu, pengangkatan pegawai kontrak menjadi pegawai tetap berlaku setelah masa kerja 2 tahun. HRD menjelaskan bahwa tidak semua pegawai kontrak diangkat menjadi pegawai tetap. Pengangkatan tersebut dinilai oleh aspek-aspek seperti kinerja, kedisiplinan, dan tingkat kehadiran atau absensi.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian dan beberapa fenomena diatas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan di Indonesia masih tergolong rendah. Hal-hal terkait upah, lingkungan, serta beban kerja menjadi hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Terlebih setelah diberlakukannya sistem kerja kontrak, *outsourcing*, maupun sejenisnya dimana hal tersebut turut serta memberikan dampak terhadap ketidakpuasan kerja.

Dari paparan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil adalah “Apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja, dan apakah ada perbedaan kepuasan kerja berdasar status kepegawaian ?”

### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memecahkan beberapa permasalahan yang dihadapi guna mengembangkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, antara lain yaitu untuk mengetahui:

1. Hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan
2. Tingkat *job insecurity* pada karyawan
3. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan
4. Sumbangan efektif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja
5. Perbedaan kepuasan kerja karyawan ditinjau dari status kepegawaian

### **C. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi mengenai pentingnya implementasi keamanan dan kepuasan kerja dalam proses



pengembangan karyawan karena hal tersebut menjadi salah satu aspek penting terwujudnya tujuan organisasi.

2. Bagi para karyawan

Diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja, agar memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

3. Bagi para peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian dibidang perilaku organisasi khususnya yang berkaitan dengan implementasi *job insecurity* dan kepuasan kerja di Indonesia.